

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งมีวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ถือว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การจำนวนมาก ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความหมายไว้ หลายท่านดังนี้

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1991: 290) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ที่เกิดจากพนักงานรู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมีส่วนร่วมกับองค์การ ซึ่งจะมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับองค์การ
3. มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990: 3) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การ เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์การต่อไป

มอว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1979: 244) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับของการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์การ เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลแต่ละคนเต็มใจจะอุทิศตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ไฮเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1990: 52) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ทศนคติที่สะท้อนความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การเป็นการ

รับรู้ถึงความเกื้อหนุนขององค์การที่มีต่อสมาชิก ส่งผลให้สมาชิกเกิดความอดุสาหะ และตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ

รอบบินส์ (Robbin 1993: 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบของการมีความจงรักภักดี การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่

Alpha Measure (อ้างถึงใน สวณีย์ แก้วมณี, 2549: 11) ได้ให้คำจำกัดความของ Employee Engagement คือระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์การและค่านิยมขององค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 741) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

“ผูกพัน ก. มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ เป็นต้น ; ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม...”

ทวีวรรณ อินดา (2546: 24) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ มีความภูมิใจในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547: 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวกที่พนักงานมีต่อองค์การที่เขาร่วมงานด้วยมาเป็นเวลานานพอสมควร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้พลังงานในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจนกระทั่งบางคนอาจมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร จึงไม่มีความคิดที่จะออกจากองค์กรนั้นไป

บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ (2548: 10) กล่าวว่า ลักษณะโดยทั่วไปของความผูกพันต่อองค์การ จะกล่าวถึงลักษณะของการดำรงสภาพความเป็นสมาชิกในองค์การของบุคคล จากความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ผูกติดกับการกระทำให้ระยะเริ่มต้นและต่อเนื่องจนกลายเป็นพันธกิจที่ผูกพันบุคคล ด้วยการแสดงออกซึ่งความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์การ การยินยอมทำตามและให้การสนับสนุนต่อกิจกรรมขององค์การ

จิรภา สุกิจจวนิช (2550: 12 - 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับแนวทางการบริหารงาน หมายถึง การที่บุคลากร

ยอมรับว่า แนวทางการบริหารของผู้บริหาร เป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน เช่น การยอมรับเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร การยอมรับรายละเอียด และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน การยอมรับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่าง ๆ การปฏิบัติตามคำสั่ง 2) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน หมายถึง การแสดงถึงความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น การปฏิบัติงานให้เสร็จ แม้จะล่วงเวลางานไปแล้ว การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงงานอยู่เสมอ การมาทำงานสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรักและความปรารถนาดี เช่น การใช้วัสดุ และทรัพย์สินขององค์กรอย่างรู้คุณค่าและระมัดระวัง การมีใจรักงานบริหาร และการสร้างชื่อเสียงที่ดีให้กับองค์กร

ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550: 24) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลรวมที่เกิดจากสภาวะทางจิตที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ ความรู้สึกผูกพันทางด้านการคงอยู่ และความรู้สึกผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน

ธัชพล จันทรประสิทธิ์ (2550: 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร

ณัฐฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551: 105 - 106) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side – bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์การ (Individual - Organizational Goal - Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์การเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ และ

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการกระทำต่อองค์การ ด้วยความภาคภูมิใจว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความตั้งใจ ทุ่มเทความรู้ความสามารถทั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นดัชนีบ่งชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรต้องการคงอยู่ในองค์การ เพื่อมีส่วนร่วมในผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงานและการพัฒนาองค์การ ดังความเห็นของนักวิชาการต่อไปนี้

สตีเยอร์ส (Steers 1977: 46) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันในองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ที่สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบองค์การโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันในองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันในองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990: 1 - 18) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในลักษณะที่แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นความปรารถนา (Want) ของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ หากสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูง เขาก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานต่อไปในองค์การ เนื่องจากเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับการเลือกออกไปจากองค์การ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การแบบนี้สูง เขาจะรู้สึกว่าการทำงานกับองค์การนี้ต่อไปเป็นเรื่องของความจำเป็น (Need) หรือการขาดโอกาสทางเลือก

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันต่อองค์การซึ่งเกิดจากความรู้สึกของบุคคลว่าเขาควรจะทำ (Ought) อยู่ทำงานกับองค์การนั้นต่อไป เป็นเรื่องของจรรยาบรรณหรือจิตสำนึกว่า เขาควรจะทำให้อยู่ในองค์การเดิมมากกว่าการย้ายออกไปจากองค์การนั้น

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron 2000: 169 - 179) ให้แนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับที่บุคลากรมีความพัวพันกับองค์การ ให้ความสนใจในทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้จัดแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันต่อแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ทำงานในองค์การต่อไป

2. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความมุ่งมั่นที่จะทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

3. ความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน (Normative commitment) เป็นความสำนึกการยอมรับในข้อตกลงต่าง ๆ ในการทำงานทุกอย่างเพื่อองค์การ

ทวีวรรณ อินดา (2546: 25) เห็นว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การคือ 1) เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ 2) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการหรือความต้องการของสมาชิก องค์การกับเป้าหมายขององค์การ 3) เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ 4) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก 5) สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์การได้

จิโรจน์ สว่างเดือน (2547: 16) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือ ความผูกพันในงานของพนักงานเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีความสำคัญต่อผลขององค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันในงานสูง ย่อมจะทำให้องค์กรได้รับการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย การที่ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้

บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ (2548: 12) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพอใจในงาน

สวนีย์ แก้วมณี (2549: 12) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะคงอยู่คู่กับองค์กร และเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 561) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นผลที่ต่อเนื่องจากการสร้างทีมงาน (Team Building) การสร้างทีมงานเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลภายในกลุ่มงาน และภายในองค์กรให้เกิดขึ้น โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและมีเป้าหมายเพื่อ

1. สร้างสปิริตของกลุ่ม ก่อให้เกิดเป็นความผูกพัน ความไว้วางใจ เชื่อใจ เปิดเผย และจริงใจต่อกันภายในกลุ่ม ภายในองค์กร
2. มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานร่วมกัน
3. มีการประสานงานความร่วมมือ

4. นำมาซึ่งการดำเนินกิจกรรมหรือดำเนินการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การสร้างทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์การ องค์การใดมีบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีการประสานงาน และทำงานร่วมกันก่อให้เกิดเป็นความรัก ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผูกพันต่อสถานที่ปฏิบัติงานหรือองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งตนเอง ของทีม และองค์การ

จิรภา สุกิจจวนิช (2550: 16 - 17) สรุปประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

นิชาภา ปัญญาวัฒนา (2550: 20) ได้ให้แนวคิดถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ พอสรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น (Mathieu, and Zajac, 1990)

2. เพิ่มพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Meyer et al., 2002)

3. ลดอัตราการขาดงานของพนักงาน (Buchanan, 1974; Luthans, 1998)

4. ลดความเครียดและความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน (Meyer et al., 2002)

อุษณะ อำนางสกุลฤทธิ์ (2551: 32) กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่อตัวองค์การ เพราะเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิภาพใน

การทำงานของบุคคล และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลต้องการคงอยู่ในองค์การ เพื่อมีส่วนร่วมในผลสำเร็จขององค์การ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมและมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ซึ่งหากบุคลากรในองค์การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ก็จะเกิดแรงผลักดันให้มีการประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถเป็นตัวบ่งชี้ผลสำเร็จในงานขององค์การได้

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาเรื่องนี้จะใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยจะใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อแสดงแนวคิดพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การ ดังนี้

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory)

Olsen (1987: 90 - 92) ได้กล่าวถึง หลักพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนไว้ว่า การปฏิสังสรรค์ทางสังคมจะเริ่มขึ้น เมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์การให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้ สามารถเกิดขึ้นได้หลาย ๆ รูปแบบ กล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (objects) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการ และแต่ละฝ่ายสามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามหลักพื้นฐานของการปฏิสังสรรค์แลกเปลี่ยนคือ บุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัล (Rewards) แก่ผู้อื่น ทำให้เกิดภาระแก่ผู้รับ ดังนั้นเพื่อปลดเปลื้องภาระรับผิดชอบนี้ ฝ่ายผู้รับจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ ทั้งสองฝ่ายมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสิ่งของของเขาให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้น เพื่อจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของในการแลกเปลี่ยนและหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้บุญคุณ

ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในช่วงแรก อาจจะไม่แน่นอนอนเสียทีเดียวเว้นแต่ผู้มีส่วนจะมีบรรทัดฐานของการถ้อยที่ถ้อยอาศัยต่อกัน (norm of reciprocity) คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งมอบสิ่งของให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่เป็นผู้รับมีหน้าที่ที่จะต้องให้กลับคืน หรือถูกบังคับด้วยอำนาจ

ภายนอกบางประการไม่มีผู้กระทำคนไหนได้รับประกันว่าการกระทำในครั้งแรกของเขาจะได้รับ การโต้ตอบจากอีกฝ่ายหนึ่งถ้าการกระทำครั้งแรกไม่ได้รับโต้ตอบการแลกเปลี่ยนจะสิ้นสุดลงอย่าง รวดเร็ว อย่างไรก็ตามเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของตัวเอง โดยปกติแล้ว ผู้ที่ได้รับจะนำไปสู่การคืน ผลประโยชน์ชดเชยบางประการตอบแทนในทางตรงกันข้ามเป็นการยากที่เขาจะได้รับผลประโยชน์ กลับคืนจากฝ่ายแรก ดังนั้นเพื่อผลประโยชน์ของตัวเองจำเป็นต้องโต้ตอบ เพื่อให้ได้ประโยชน์ตอบ แทนเพิ่มขึ้นในอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติ

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ แท้จริงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ ของบุคลากรที่มีต่อองค์การ การเรียนรู้เกี่ยวกับทัศนคติ จึงมีประโยชน์ต่อการศึกษา เรื่องความ ผูกพันที่จะทำให้ผู้วิจัยเข้าใจมากยิ่งขึ้น

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) กล่าวว่า ทัศนคติที่องค์การต้องการมี 3 ประการคือ

1. ความพอใจในงาน โดยตามความหมายของ Robbins (2003) อธิบายว่าเป็น ความรู้สึกบวกกับงาน พอใจในการทำงาน คนที่มีความพอใจในการทำงานจะรู้สึกดีที่ได้ทำงานนี้ ภาควุฒิใจในงาน สนุกกับการทำงาน ในขณะที่ Blum and Naylor (1968) ให้นิยามว่า ความพึง พอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติโดยรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากทัศนคติในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน อันได้แก่ ผลตอบแทน การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน โอกาส ก้าวหน้า เป็นต้น ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สุขภาพ อารมณ์ และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในองค์การ สถานะทางสังคม กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นต้น

2. ความผูกพันตนเองกับงาน โดยตามความหมายของ Robbins (2003) คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและอุทิศตนให้กับงาน รับผิดชอบงาน ชอบทำงาน และอยากให้งาน สำเร็จ อยากให้ผลงานออกมาดี และ Kanungo (1979) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในงานเป็น ภาวะทางจิตวิทยาที่บุคคลมีความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน และรับรู้ว่า งานมีพลังที่จะตอบสนอง ความต้องการที่เฉพาะเจาะจงและความคาดหวังของเขา

3. ความผูกพันกับองค์การ คือ ความรู้สึกรักองค์การ ภาควุฒิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วม และทำจนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้วยเหตุที่องค์การ เป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ สร้างประโยชน์ให้กับสังคม และให้โอกาสแก่พนักงาน

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 64) ได้กล่าวถึง ทศนคติด้านความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง จะมีความรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของบุคคลสามารถเป็นเครื่องชี้วัดการออกจางานได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยความพอใจในงาน

รอบบินส์, สตีเฟนส์ พี. (2547: 153) กล่าวว่าผู้บริหารในองค์กรจะสนใจทัศนคติของพนักงานในองค์กรเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติ 4 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หากพนักงานมีความพึงพอใจสูง แสดงว่าทัศนคติในทางบวก

2. ความเกี่ยวข้องกับงานมากหรือน้อย (Job Involvement) พิจารณาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วม (Participate) กับงานมากน้อยเพียงใด ถ้าพนักงานเห็นความสำคัญของงานมากแสดงว่ามีทัศนคติในทางบวก

3. ความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) มากหรือน้อยพนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะมีความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กรสูง

4. พฤติกรรมที่พนักงานไม่เพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นพนักงานที่ดีโดยช่วยเหลือเพื่อนในทีม (Organizational Citizenship Behavior (OCB)) อาสาทำงานต่าง ๆ ให้องค์กร หลีกเลียงความขัดแย้งในการทำงาน ฯลฯ ผู้บริหารองค์กรทั้งหลายอยากให้พนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในลักษณะ OCB นี้

1.4 ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549: 99) กล่าวถึงความผูกพันกับองค์กรว่า มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551: 106-107) ได้มีนักวิชาการชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรมีเหตุผลที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

2. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ

สวณีย์ แก้วมณี (2549: 13 - 14) ให้ความเห็นถึงปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่า มีดังนี้

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Being part of a winning organization) หากพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชมชอบ (Working for admired leaders) การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรักหรือชื่นชมชอบจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชมชอบเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (Having positive working relationships) หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมืออาชีพร่วมกัน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อองค์กร

4. การได้ทำงานที่มีความสำคัญ (Doing meaningful work) พนักงานต้องการทำงานที่มีกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5. การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า (Recognition and appreciation) การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังหมายถึง ความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้

แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าและสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย

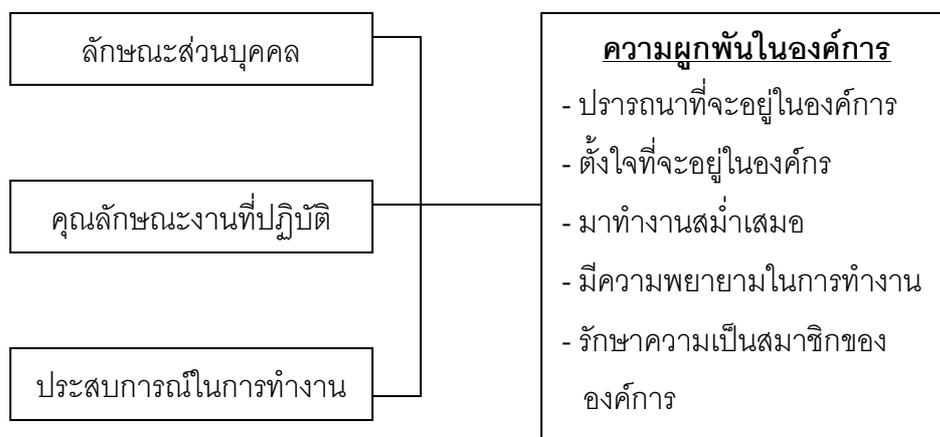
6. การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุล (Living a balanced life) องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถมีชีวิตอยู่ที่สมดุลได้ จะได้รับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทนการมีชีวิตอยู่ที่สมดุลของพนักงานไม่ได้หมายความว่า พนักงานไม่จงรักภักดีต่อองค์กร แต่หมายถึง การที่พนักงานต้องการสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ ไม่ใช่มีชีวิตอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

สตีเยร์ส (Steers 1977: 46 - 66) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่มคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานภายในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Expectation) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability) ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรดังแสดงในภาพตารางที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ผลงานของ Steers (1977)

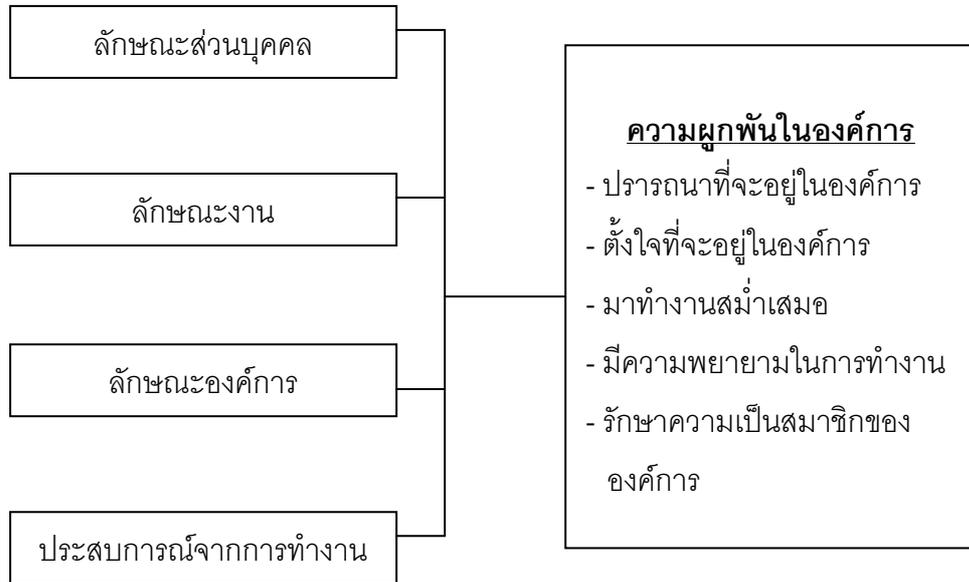
ต่อมา Mowday' Steers (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การเพิ่มจาก Steers (1977) มีการเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ หรือโครงสร้างขององค์การว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ Mowday และคณะ แบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่ม

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ

2. ลักษณะงาน (Job or Role – Related Characteristics) พบว่า งานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันในองค์การ นอกจากนี้ ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน

3. ลักษณะองค์การ (Structural Characteristics) พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมขององค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) เป็นแรงทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มทางบวกต่อองค์การ ความรู้สึกที่ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพันในองค์การ

Edward L. Gubman (1998 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549: 23) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม / เข้าถึงเป้าหมาย (Share Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้
3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ
4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า
5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้างสวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน
7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์การ

Robinson D. and others, ("The Drivers of Employee Engagement," ออนไลน์, 2006) (อ้างถึงใน ทศนี้ สร้อยฟ้า 2550: 35) ให้ความเห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก คือ

1. มีความเชื่อมั่นในองค์กร
2. มีความต้องการที่จะทำให้องค์กรและงานดีขึ้น
3. เข้าใจธุรกิจขององค์กรในภาพรวม
4. ให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงานและมีการช่วยเหลือกัน
5. มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคสู่ความสำเร็จขององค์กร
6. พัฒนาปรับปรุงตนเองในสายอาชีพอย่างสม่ำเสมอ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Mayer 1990: 1 - 18) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิต (Psychological states) ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affect Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร เสมือนเป็นเจ้าขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความผูกพันในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้จากลักษณะเฉพาะของงานที่เขารับผิดชอบ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับรู้ที่สามารถไว้วางใจองค์กรได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน ถ้าสมาชิกมีความผูกพันสูงก็จะเป็นการต่อต้านและอิจฉาริษยากัน การอยู่รวมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน โดยไม่ลาออกไปไหน เพราะเขามีความปรารถนา หรือมีความต้องการที่อยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หรือบางทีมีผู้เรียกว่าความผูกพันที่เกิดจากการคำนวณ (Calculative Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการคำนวณถึงเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กร และสิ่งที่ต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กร หากพนักงานคิดจะลาออกจากองค์กรในขณะนั้น ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น ๆ จะอยู่บนพื้นฐานของต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร ได้แก่ รางวัลผลตอบแทนทางการเงิน หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่น ๆ ที่มีความน่าสนใจ เช่น

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเขากับเพื่อร่วมงาน หรือ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันด้านนี้จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคคล ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความผูกพันในลักษณะนี้จะมองว่าการที่คนทำงานอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่เขาควรจะได้รับหลายอย่างที่ เขาควรจะได้จากการลงทุนของเขาไป กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ

3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หรืออาจเรียกว่าเป็นความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหน้าที่และภาระผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติ ดังนั้นคนที่อยู่กับองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่เขาควรจะทำ เพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรที่บุคคลแสดงออกมาจะเห็นได้จาก

3.1 การยินยอมทำงาน (Compliance) คือการที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง เป็นต้น

3.2 การยึดถือขององค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร และเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.3 การยอมรับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่บุคคลยอมรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อร่วมงาน การพึงพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจ การตัดสินใจ เป็นต้น

ถึงแม้ว่าความผูกพันทั้ง 3 องค์ประกอบจะเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานและองค์กรเข้าด้วยกัน ที่จะทำให้อัตราการเข้าออกของพนักงานลดลง แต่องค์ประกอบทั้งสาม ก็มีธรรมชาติในการเชื่อมโยงมีแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันทางด้านจิตใจสูงนั้นเป็นเพราะเขามีความต้องการ (Want to) ที่จะอยู่กับองค์กร และคนที่มีความผูกพันในด้านการคงอยู่สูงก็เพราะความจำเป็น (Need to) ที่จะต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร และบุคคลที่มี

ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานสูงเป็นเพราะเชื่อว่า ควรจะอยู่ (Ought to) เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางศีลธรรมเท่านั้น

กุกแมน (2003 อ้างถึงใน มณฑา เกษตรศิลป์ชัย, 2551: 34) ได้กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ค่านิยม / การตระหนักในเป้าหมายร่วมกัน (Shared Values / Sense of Purpose) คือการปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ รวมกัน

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

ล็อกวูด (Lockwood 2007: 5) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการและพนักงาน เพราะผู้จัดการเป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างพนักงานและองค์กร ล็อกวูด สรุปว่า ผู้จัดการที่มีลักษณะดังต่อไปนี้จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรในตัวพนักงานได้

1. ให้ความสำคัญกับการสร้างความหลากหลายในการทำงาน
2. แสดงความรับผิดชอบทั้งต่อผลสำเร็จและความล้มเหลวของงาน
3. มีความซื่อสัตย์และมีบูรณภาพ (Integrity)
4. ช่วยหาหนทางในการแก้ปัญหาเสมอ
5. ให้ความเคารพและใส่ใจในตัวพนักงานแต่ละคน
6. ตั้งความคาดหวังในผลงานที่สมเหตุสมผลตามความเป็นจริง
7. ให้การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

พอร์เตอร์ และคณะ (Potter & Other 1974: 610 - 620) เป็นนักวิชาการที่ให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยด้านบุคคลด้านเดียวที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามี 4 ด้าน คือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้นร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

SHeldon; Hrebiniak Alutto; and Mowday (1970: 550 - 566) เป็นนักวิชาการที่ค้นพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เงินเดือน และระดับตำแหน่ง โดยอธิบาย ดังนี้

1. อายุ จากการศึกษพบว่า ยิ่งสมาชิกขององค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์ในองค์กรไว้มากนั้นคือ ตัวแปรในเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

2. เพศ จากการศึกษพบว่า เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดทางด้านอาชีพมากกว่า เนื่องจากเพศหญิงค่อนข้างจะหา งานได้ยากกว่าเพศชาย จึงมีความรักและผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า ผู้หญิง มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงงานน้อยกว่าผู้ชาย

3. ระดับการศึกษา จากการศึกษพบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพัน ต่อองค์กรแบบผกผัน คนที่มีการศึกษาจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงมักจะมี ความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเองมากกว่าความผูกพัน ต่อองค์กร

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษพบว่า สมาชิกใน องค์กรที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานมากเท่าไร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

เนื่องจากการมีอายุงานมาก แนวโน้มในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การจะมีมากขึ้น

5. เงินเดือน จากการศึกษาพบว่า เป็นสิ่งหนึ่งที่องค์การตอบแทนให้กับบุคคลในการทำงานให้กับองค์การ เงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

6. ระดับตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สมาชิกขององค์การที่ครองตำแหน่งสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์การ

Hrebiniak Alutto; Porter; and Alonso (1970: 550 - 570) เป็นนักวิชาการที่ให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยด้านงานของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และโอกาสก้าวหน้า

1. ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น พบว่า ยิ่งสมาชิกในองค์การมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น และการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับสมาชิกขององค์การอื่นอยู่บ่อย ๆ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้นและนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์การ

2. ลักษณะงานที่มีความสำคัญ กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางและมีความหมายก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมาก ในทางตรงกันข้าม หากเขารู้สึกว่าถูกลดบทบาทและความรับผิดชอบลงหรือทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การก็จะลดลงด้วย

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่าหากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์การ

4. โอกาสก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งทำให้นักบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์การมีโอกาสก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์การได้นั้น ต้องเกิดจากแรงผลักดันที่มีต่อทัศนคติ จึงจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี ภาควุมิใจรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความพร้อมและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

2. ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2.1 ความเป็นมาของ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2.1.1 ประวัติ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในอดีตไม่มีศูนย์ฝึกเป็นของหน่วยงานเองโดยตรง เมื่อปี พ.ศ.2494 สถานการณ์ชายแดนรอบประเทศไทยโดยเฉพาะทางด้านภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มมีสถานการณ์รุนแรงทวีขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้เกิดจากการเมืองภายนอกที่ประเทศคอมมิวนิสต์ และบริวารพยายามขยายอิทธิพลเข้ามาในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่มีสิ่งบ่งชี้ว่า ภัยอันตรายอันเกิดจากการสู้รบนอกประเทศ การแทรกซึม ตลอดจนการคุกคามด้วยกองกำลัง มีแนวโน้มจะเป็นอันตรายต่อประเทศไทยบริเวณชายแดน และพื้นที่ห่างไกลคมนาคม ยากลำบากในการป้องกันและปราบปราม ทั้งนี้เพราะบางพื้นที่หน่วยราชการอื่นเข้าไปไม่ถึง ฉะนั้น การปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการลู่ล้าทางชายแดนจึงเป็นหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดนที่ตั้งขึ้น โดยจะต้องมีการฝึกให้ปฏิบัติงานได้เป็นหน่วยอิสระ ในลักษณะยุทธวิธีของงานการรบนอกแบบ และจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ได้อย่างทหารอีกด้วย กรมตำรวจ จึงได้จัดตั้งหน่วยงานตำรวจตระเวนชายแดนโดยมอบหมายให้กองบัญชาการเรตำรวจ จัดตั้งตำรวจรักษาดินแดนขึ้นมาด้วย เป็นครั้งแรก เพื่อส่งกำลังไปปฏิบัติงานตามจุดและช่องทางต่างๆ ตลอดแนวชายแดนภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันออก

การฝึกกำลังตำรวจเพื่อรับสถานการณ์ในระยะนั้น จึงเป็นการฝึกพิเศษนอกเหนือไปจากหน้าที่ของตำรวจ อันเกี่ยวกับการปราบปรามโจรผู้ร้ายธรรมดา การฝึกพิเศษนี้ได้รับการช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกาในด้านงบประมาณและอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมทั้งผู้ฝึกและที่ปรึกษา จึงได้ตั้งค่ายฝึกอาวุธพิเศษและพลร่มขึ้นเป็นครั้งแรกของประเทศไทย ที่ค่ายเอราวัณ จว.ลพบุรี ต่อมาประมาณเดือนพฤษภาคม 2496 สงครามนอกแบบได้อุบัติขึ้นในราชอาณาจักรลาว กำลังคอมมิวนิสต์ภายใต้การสนับสนุนของเวียดนามเหนือ ได้เข้ารุกดินแดนภาคเหนือของลาวอย่างเปิดเผย เข้าทำลายและยึดเมืองต่างๆของราชอาณาจักรลาว และอาจจะคุกคามบริเวณชายแดนไทย ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทยอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการเร่งรัดฝึกอาวุธพิเศษ และยุทธวิธีรบแบบกองโจรให้กับข้าราชการตำรวจหน่วยต่างๆ ที่มาประกอบ

กำลังเป็นตำรวจรักษาดินแดน (รด.) และตำรวจรักษาชายแดน (รช.) (ในเวลาต่อมาได้รวมตำรวจ ทั้ง 2 หน่วย จัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยเดียวกัน เมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ.2497 โดยใช้ชื่อว่า กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน) การจัดตั้งค่ายฝึกอาวุธพิเศษซึ่งมีที่ค่ายเอราวัณ จว.ลพบุรี แห่งเดียวไม่เพียงพอ กรมตำรวจจึงได้จัดตั้งค่ายฝึกอาวุธพิเศษเพิ่มขึ้นเป็นค่ายที่ 2 คือ ค่ายเสนีย์ รัตนยุทธ จว.อุดรธานี และในปีเดียวกันก็ได้จัดตั้งค่ายฝึกอาวุธพิเศษค่ายที่ 3 ขึ้นที่ จว.อุบลราชธานี และค่ายที่ 4 คือค่ายสุรนารายณ์ (จอหอ) จว.นครราชสีมา กำลังบางส่วนที่ได้รับการฝึกอาวุธ พิเศษต่างๆจากค่ายเหล่านี้ ยังได้รับการคัดเลือกให้ไปฝึกพลร่มที่ค่ายเอราวัณ จว.ลพบุรี อีกด้วย

การเพิ่มพูนสมรรถภาพตำรวจให้มีความรู้ ความสามารถในการป้องกัน และปราบปรามการก่อความไม่สงบ ตามสถานการณ์ที่เริ่มขึ้นภายในประเทศ ในระยะต่อมา กรม ตำรวจจึงได้อนุมัติให้จัดตั้งศูนย์ฝึกของหน่วยงานตำรวจขึ้น โดยมีหน่วยรับผิดชอบคือ กองบัญชาการศีกษา การบัญชาการตำรวจภูธร ตำรวจภูธรชายแดน รวมทั้งหมด 3 หน่วยงาน เพื่อ ฝึกกำลังตำรวจให้มีความรู้ในเรื่องต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ ดังนี้

1) กองบัญชาการศีกษา ทำการฝึกหัดระยะขั้นพื้นฐาน (6 สัปดาห์) ที่ ศูนย์ฝึกค่ายสุรนารายณ์ (จอหอ) จว.นครราชสีมา

2) กองบัญชาการตำรวจภูธรทำการฝึก นปพ.ที่ศูนย์ฝึกหัดระยะ จว. เชียงใหม่และทำการฝึกหัดระยะ ขั้นพื้นฐาน และผู้นำหน่วยที่ศูนย์ฝึกหัดระยะ จว.อุดรธานี

3) ตำรวจภูธรชายแดน (ในปี พ.ศ.2500 ได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล โดยคณะปฏิวัติ จึงได้ยุบกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนให้เป็นตำรวจภูธร ตามพระราช กฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจ พ.ศ.2503 โดยให้มีฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธร ชายแดน และฝ่ายสนับสนุนตำรวจภูธรชายแดน ขึ้นตรงต่อ กองบัญชาการตำรวจภูธร โดยมี กอง กำกับการตำรวจตระเวนชายแดน 8 เขต ขึ้นตรงต่อ กองบังคับการตำรวจภูธรเขต)

(1) ทำการฝึกปรับพื้นฐานเป็น ตชด.ทุก กก.ตชด.เขต 2-9

(2) ทำการฝึกผู้นำหน่วย หมู่และหมวด ที่ศูนย์ฝึกค่ายดาราวัศมี จว. เชียงใหม่ และค่ายนเรศวร หัวหิน

(3) ทำการฝึกหมวดเคลื่อนที่เร็ว ทุก กก.ตชด.เขต 2-9

(4) ทำการฝึกหมวดเคลื่อนที่เร็วและอาวุธหนักที่ ค่ายสฤษดิเสนา จว.พิษณุโลก

(5) ทำการฝึก ตปส. (หลักสูตร 10 สัปดาห์)

ก. ที่ศูนย์ฝึกมฤคทายวัน จว.เพชรบุรี

- ข. ที่ศูนย์ฝึก กก.ตชด.เขต 3 จว.อุบลราชธานี
- ค. ที่ศูนย์ฝึก กก.ตชด.เขต 4 จว.อุดรธานี
- ง. ที่ศูนย์ฝึก กก.ตชด.เขต 5 จว.เชียงใหม่
- จ. ที่ศูนย์ฝึก กก.ตชด.เขต 9 จว.สงขลา

ต่อมา ตร.ได้มีการประชุมพิจารณาศูนย์ฝึกต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2513 มอบหมายให้ กองบัญชาการตำรวจภูธรพิจารณาดำเนินการในทางปฏิบัติ ตามข้อตกลงและมติที่ประชุมเกี่ยวกับการยกเลิกศูนย์ฝึกชัยยะ จว.เชียงใหม่ และ จว.อุดรธานี โดยให้พิจารณาโอนภารกิจของศูนย์ฝึกชัยยะ จว.เชียงใหม่ให้กับศูนย์ฝึกต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ (ศฝ.ตปส.) และโอนภารกิจของศูนย์ฝึกชัยยะ จว.อุดรธานี ให้ กองบัญชาการศึกษารับไปดำเนินการ แล้วประมวลหลักการและเหตุผลเสนอ อธิบดีกรมตำรวจ ขออนุมัติจัดตั้งกองบังคับการฝึกพิเศษขึ้น

พลตำรวจโท ประภาณุจน์ จาตนิลพันธุ์ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรในขณะนั้นจึงได้ทำการประชุมผู้เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาขอจัดตั้ง “กองบังคับการฝึกพิเศษ” เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2513 ผลการประชุมมีความเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

1) ยกเลิกศูนย์ฝึกชัยยะ จว.เชียงใหม่ และศูนย์ฝึกชัยยะ จว.อุดรธานี ของ บช.ภ.

2) มอบภารกิจการฝึกหน่วย นปพ.ของศูนย์ฝึกชัยยะ จว.เชียงใหม่ ให้ศูนย์ฝึก ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 3 จว.อุบลราชธานี ศูนย์ฝึก ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 4 จว.อุดรธานี ศูนย์ฝึก ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 5 จว.เชียงใหม่ ศูนย์ฝึก ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 9 จว.สงขลา

3) มอบภารกิจการฝึกชัยยะชั้นพื้นฐาน และชั้นผู้นำหน่วยของ ศูนย์ฝึกชัยยะ จว.อุดรธานี ให้ บช.ศ.

4) จัดตั้งกองบังคับการฝึกพิเศษ ขึ้นการปกครองบังคับบัญชาของ ภ.ชด. ตร.ได้พิจารณาแล้วอนุมัติให้ดำเนินการตามข้อ 1-3 ได้ ส่วนการขอจัดตั้งกองบังคับการฝึกพิเศษให้ระงับไว้ก่อน แต่เพื่อเป็นหลักประกันและสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ฝึก ตปส.ซึ่ง อ.ตร.ได้มีบัญชาอนุมัติไว้แล้ว จึงได้เริ่มทำการฝึกมาตั้งแต่ 6 กรกฎาคม 2513 มีหน่วยฝึกอยู่ 5 หน่วยคือ

- | | |
|-------------------------|----------------|
| 1) ศฝ.ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 3 | จว.อุบลราชธานี |
| 2) ศฝ.ตปส.มฤคทายวัน | จว.เพชรบุรี |
| 3) ศฝ.ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 4 | จว.อุดรธานี |

4) ศฝ.ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 5 จว.เชียงใหม่

5) ศฝ.ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 9 จว.สงขลา

ซึ่งทั้ง 5 หน่วยฝึคนี้ ขึ้นการปกครองบังคับบัญชาตรงต่อ กองบัญชาการตำรวจภูธรชายแดน แต่ปริมาณงานของ ศฝ.ตปส.มีมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ประกอบกับ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานของ ตปส.เกี่ยวกับ การฝึก การสนับสนุน กำลังพล และงบประมาณ กองบัญชาการตำรวจภูธรชายแดนจึงได้เสนอขออนุมัติจัดตั้งเป็น “กองบังคับการฝึกพิเศษ (ชั่วคราว)” โดยใช้ ฝอ.ชด.เป็นสถานที่ตั้ง บก.การฝึกพิเศษชั่วคราว ตามหนังสือ กองบัญชาการตำรวจภูธรชายแดนที่ 0517/4651 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2513 ซึ่ง อ.ตร.ได้อนุมัติหลักการทำหนังสือดังกล่าว เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ.2513 และ กรมตำรวจได้มีคำสั่งที่ 1360/2513 ลงวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ.2513 แต่งตั้งมอบหมายให้ พ.ต.อ. ประเนตร ฤทธิภาชัย (ยศในขณะนั้น) เป็น ผบก.การฝึกพิเศษ พ.ต.อ.สมโภชน์ วิไลจิตต์ (ยศในขณะนั้น) เป็นรอง ผบก.การฝึกพิเศษ และ ร.ต.อ.สกล แก้วกำพล (ยศในขณะนั้น) เป็นหัวหน้ากองบังคับการฝึกพิเศษ

ต่อมาในปี พ.ศ.2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 130 ลง 22 เม.ย. 2515 ปรับปรุงกองบัญชาการตำรวจภูธรเสียใหม่ และจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนขึ้น กองบังคับการฝึกพิเศษ จึงบังเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ตามประกาศฯ นี้ โดยแบ่งออกเป็น 4 แผนก 5 กองกำกับการ สำหรับกองกำกับการนั้น ก็ได้แก่ ศฝ.ตปส.ทั้ง 5 ที่ได้กล่าวมาแล้ว

ต่อมาได้มีประกาศคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 45 ลง 21 ต.ค.2519 แก้ไขเพิ่มเติม แบ่งส่วนราชการกองบังคับการฝึกออกเป็น 4 แผนก รับผิดชอบงานฝ่ายอำนวยการของกองบังคับการฝึกพิเศษ และ 6 กองกำกับการฝึกพิเศษ แต่ละกองกำกับการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 แผนก 3 กองร้อย

ในปี พ.ศ.2529 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 14 พ.ศ.2529 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ 13 ต.ค.2529 ซึ่งกองบังคับการฝึกพิเศษ ได้มีการแบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ เป็น 1 กองกำกับการ อำนวยการ และ 9 กองกำกับการฝึกพิเศษ

ในปี พ.ศ.2548 ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ก.ค.2548 เป็นต้นไป โดย กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แบ่งออกเป็น 1 ฝ่ายอำนวยการ 1 ศูนย์ อำนวยการโครงการพัฒนา 9 กองกำกับการฝึก และ 1 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในปี พ.ศ.2552 ได้มีการออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 ให้ไว้ ณ วันที่ 7 กันยายน พ.ศ.2552 ซึ่งกองบังคับการฝึกพิเศษ ได้มีการแบ่งส่วนราชการตามกฎกระทรวงนี้ ประกอบด้วย 1 ฝ่ายอำนวยการ 9 กองกำกับการฝึกพิเศษ และ 1 ศูนย์ฝึกสุนัขตำรวจ

2.1.2 วิสัยทัศน์ของ กองบังคับการฝึกพิเศษฯ

“สร้างตำรวจตระเวนชายที่มีคุณภาพ มีเกียรติศักดิ์และอุดมการณ์ ให้สามารถปฏิบัติงานตามคุณลักษณะ 3 ประการ ของตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งคุณลักษณะทหาร ตำรวจ และพลเรือน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

2.1.3 พันธกิจของ กองบังคับการฝึกพิเศษฯ

1) บริหารจัดการด้านการฝึกให้ตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งระดับหน่วย และบุคคลอย่างเหมาะสม สอดคล้องภารกิจ คุณลักษณะ ของหน่วย และการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดการฝึกให้แก่ตำรวจหน่วยอื่น สนับสนุนการฝึกประชาชนและเยาวชน

2) พัฒนาการฝึกให้มีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาคุณภาพสถานที่ฝึก ครู ฝึก หลักสูตรการฝึก เครื่องช่วยฝึก และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ

3) สนับสนุนการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ตั้งหน่วย และพื้นที่ฝึก หรือพื้นที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

4) ดำเนินการให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวในหน่วยฝึก เป็นชุมชนที่ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน พึ่งตนเองได้ สามารถดำเนินวิถีชีวิตตามอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.1.4 เป้าประสงค์ของ กองบังคับการฝึกพิเศษฯ

1) เพื่อดำเนินการฝึกตำรวจตระเวนชายแดน ให้มีความพร้อมทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ความคิด และอุดมการณ์ ในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดน

2) เพื่อให้หน่วยฝึกได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งกระบวนการอย่างเป็นระบบ

3) เพื่อให้การดำเนินงานตามศักยภาพและความสามารถของหน่วยฝึก สามารถตอบสนองต่อแนวพระราชดำริ และการแก้ไขปัญหา ตามแนวนโยบายรัฐบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อให้หน่วยฝึกเป็นแบบจำลองของตำรวจตระเวนชายแดน และครอบครัว ที่ดำเนินวิถีชีวิตตามอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน อย่างแท้จริง

2.1.5 ค่านิยมของ กองบังคับการฝึกพิเศษฯ

“ประพฤติดี มีวินัย ตำรวจไทยก้าวไกล พัฒนา”

2.1.6 วัฒนธรรมองค์กร

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้ข้าราชการตำรวจทุกนายที่เป็นตำรวจตระเวนชายแดนได้ยึดถือปฏิบัติตามอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน ดังนี้

1) เติบโตและดำรงไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย รักษาไว้ซึ่งระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประมุข

2) ความอยู่รอดของชาติและความผาสุกของประชาชน อยู่เหนือชีวิตและความเหน็ดเหนื่อย ของตำรวจตระเวนชายแดน

3) ตำรวจตระเวนชายแดนทุกนาย จะต้องมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด ขยันหมั่นเพียร มีคุณธรรม รับผิดชอบต่อประชาชน และมีความรับผิดชอบต่องานอย่างแท้จริง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม สามารถพึ่งตนเองได้

2.2 ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ ตามลักษณะงานดังนี้

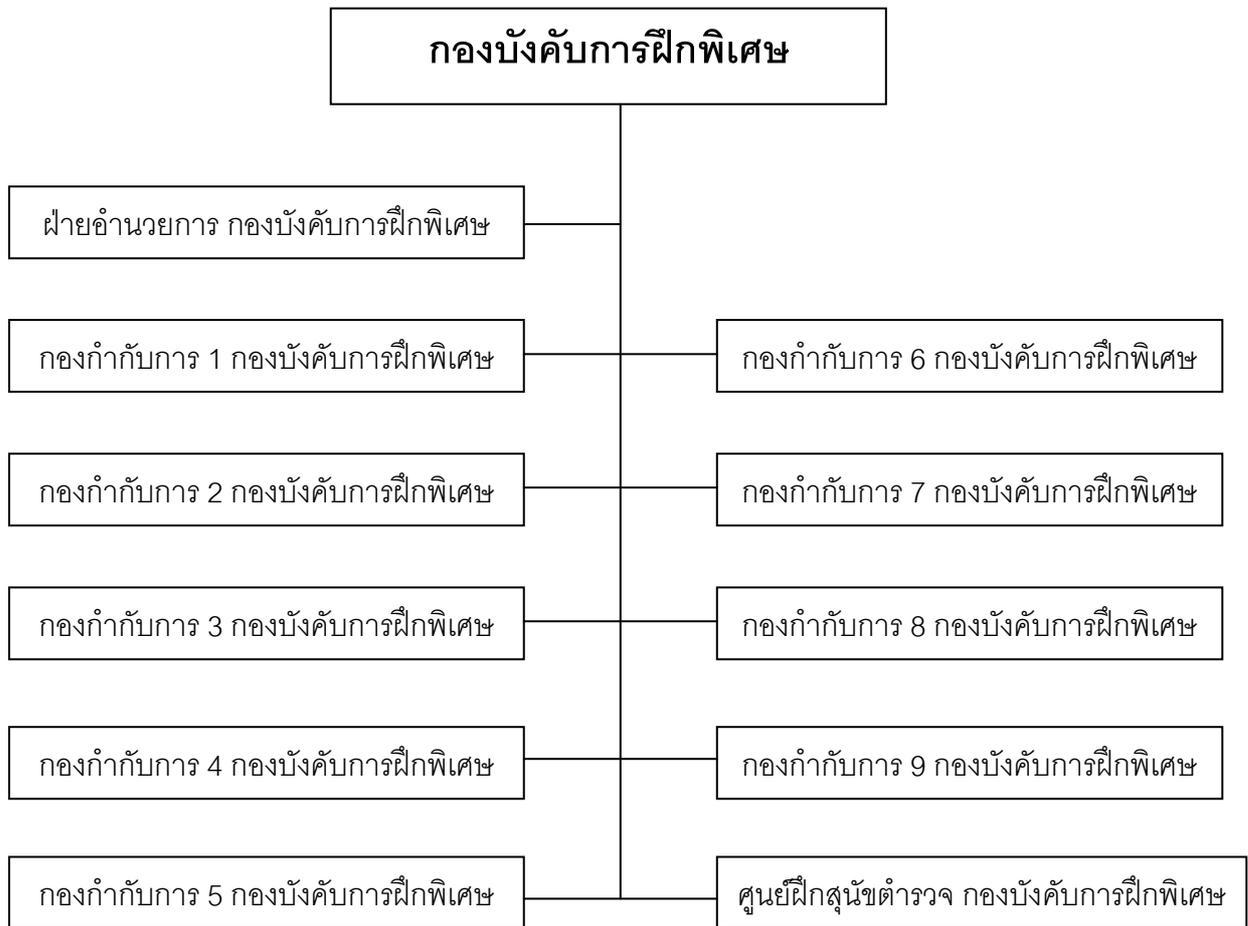
2.2.1 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการหลักเกี่ยวกับงานสารบรรณ และธุรการ การบริหาร งานบุคคล และงานแผนงาน งานงบประมาณ การเงิน การบริหารงานพัสดุ การรักษาความปลอดภัย การฝึกอบรมและงานวิชาการ ปกครอง บังคับบัญชา อำนวยการ ควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติของหน่วยในสังกัด แบ่งหน้าที่เป็น 3 งาน 1 กลุ่มงาน ดังนี้ 1) งานธุรการและกำลังพล 2) งานแผน, งบประมาณและฝึกอบรม 3) งานการเงินและพัสดุ และ 4) กลุ่มงานวิชาการและวิจัย

2.2.2 กองกำกับการ 1 – 9 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีหน้าที่ฝึกอบรมข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจหน่วยอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ประชาชนและเยาวชนตามแผนและนโยบายของกองบังคับการ เป็นศูนย์บริการทางวิชาการในพื้นที่ ให้บริการฝึกอบรมอื่นเพื่อประโยชน์ทางราชการ ปฏิบัติงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นกองหนุนให้กับกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค ปกครองบังคับบัญชาหน่วยในสังกัด แบ่งหน้าที่เป็น 4 งาน 5 กองร้อย และ 1 กลุ่ม

งาน คือ 1) งานธุรการและกำลังพล 2) งานจัดการฝึกอบรม, ครูฝึก 3) งานแผนและงบประมาณ 4) งานการเงินและพัสดุ 5) กองร้อยที่ 1 6) กองร้อยที่ 2 – 5 และ 7) กลุ่มงานฝึกและเก็บกู้วัตถุ

2.2.3 ศูนย์ฝึกสุนัขตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีหน้าที่และความรับผิดชอบฝึกอบรมข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนและข้าราชการตำรวจหน่วยอื่น ตามแผนและนโยบายการฝึกเกี่ยวกับหลักสูตรผู้บังคับสุนัข ฝึกอบรมสุนัขตามหลักสูตรที่กำหนด บำรุงพันธุ์สุนัข คัดเลือกสุนัขให้เหมาะสมกับภารกิจของตำรวจ เป็นกำลังสนับสนุนกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ เกี่ยวกับการ สนับสนุนสุนัขในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ป้องกันการก่อการร้าย การค้นหาวัตถุระเบิด การลาดตระเวนและการป้องกันประเทศและภารกิจอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งหน้าที่เป็น 4 งาน คือ 1) งานฝ่ายอำนวยความสะดวก 2) งานการฝึก 3) งานวิจัยและพัฒนา 4) งานสัตว์บาล

จากลักษณะงานของข้าราชการตำรวจดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนผัง
โครงการสร้างองค์การ ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ผังโครงสร้างองค์การ กองบังคับการฝึกพิเศษ

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร สามารถประมวลสาระสำคัญของผลงานวิจัย ดังนี้

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 31- 40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อายุงาน 11 - 15 ปี (2) ส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริการลูกค้า และกลุ่มงานช่าง มีส่วนร่วมในการวางแผนปานกลาง ติดต่อสื่อสารในการทำงานด้วยวาจา มีลักษณะการบริหารและการควบคุมงานแบบผสม (3) ส่วนมากมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง (4) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างสำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรมีความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน บริษัท สหฟาร์ม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด มีความผูกพันในงานรวมสามด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน การมอบหมายงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานเห็นว่ารางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในงานมากที่สุด

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ส่งผลผ่านผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านอย่างน้อย 1 ด้านไปสู่ความผูกพันกับองค์กร (2) ผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรสื่อจากปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน (3) ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นตัวแปรสื่อจากปัจจัยส่งผล

ต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน (4) การได้รับการยอมรับจากองค์กร ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจด้านพลังงใจในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ และผ่านด้านพลังงใจในงาน และด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน และด้านคงอยู่ (5) ความเป็นที่พึงพิงได้ขององค์กร ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจด้านพลังงใจในงานไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ผ่านด้านพลังงใจในงานและด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน และผ่านด้านหัวหน้างานและด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่

ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจาก ปัจจัยที่ทีมงาน ลูกค้า ลักษณะของงาน บริษัท ความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายงานในระดับสูง เว้นแต่ ปัจจัยผู้จัดการเท่านั้น ที่พนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงาน มีผลต่อทำให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน ข้อเสนอแนะในการศึกษาคือ องค์กรควรต้องพิจารณาการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มบุคคล อาทิ การจัดสวัสดิการการยืดหยุ่นตามอายุของพนักงาน ให้รางวัลแก่ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จเป็นการเสริมจุดแข็งขององค์กร มอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่พนักงานตามความรู้และความสามารถของพวกเขา และที่สำคัญควรต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานที่องค์กรต้องการรักษาไว้ด้วย

นิชาภา ปัญจมาวัฒนา (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 5 ด้าน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาวมณ์ อยู่ระดับปานกลางเช่นกัน และด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานอยู่ระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก (3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .551 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจที่ระดับ .514 ด้านการคงอยู่ที่ระดับ .151 และด้านบรรทัดฐานที่ระดับ .373

มณฑา เกษตรศิลป์ชัย (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัทเมล็ดพันธ์แห่งหนึ่ง ได้ผลการวิจัยดังนี้ (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงาน ปฏิบัติการ อายุงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (2) คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านและโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (3) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (4) ความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (5) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การร่วมกันได้ร้อยละ 3.9

วาสนา สุวรรณเรืองศรี (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับขั้นยศ ที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านปัจจัยลักษณะการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา นโยบายการบริหารองค์กร เงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ โดยในภาพรวมแล้วข้าราชการตำรวจตระเวน

ชายแดนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก แต่เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรของหน่วยมีความผูกพันต่อองค์กรที่ยั่งยืน ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นระบบมากขึ้น พร้อมจัดสรรค่าตอบแทนเป็นสวัสดิการที่นอกเหนือจากระเบียบทางราชการ เพื่อให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีฐานะทางสังคมที่ใกล้เคียงกับข้าราชการขององค์กรอื่น

อุษณะ อำนาศกุลฤทธิ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่ง ที่ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเพศ ที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านงานทั้ง 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจขององค์กร การพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานตามแนวคิดของคานังโก (Kanungo, 1982) กับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

บราวน์ (Brow, 1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มตัวอย่าง 71 กลุ่ม ประชากรรวมทั้งหมด 26,000 คน ผลการศึกษาพบว่า สหสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่างความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมาวเดย์และคณะ (Mowday et al, 1979)

แฮ็คเก็ต ลาเพียร์ และเฮาส์ดอร์ฟ (Hackett, Lapierre, and Hausdorff, 2001) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมาวเดย์และคณะ (Mowday et al, 1979) ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อการทำงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานและองค์กร ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่ออาชีพผ่านทางความผูกพันในงาน ซึ่งแสดงว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่ออาชีพด้วย

นอกจากนั้น ยังมีผู้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานตามแนวคิดของโลดาห์ลและเคจเนอร์ (Lodahl and Kejner, 1965) ซึ่งมีความหมายโดยสาระสำคัญเหมือนกับแนวคิดของคานังโก (Kanungo, 1982) กับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของมาวเดย์และคณะ (Mowday et al, 1979) ดังนี้

แมทิว และฟาร์ (Matieu and Farr, 1991) ทำการวิจัยเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน ในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ การประเมินผลของผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ และอายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถประจำทาง ส่วนลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของวิศวกร คือ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งวิศวกรและพนักงานขับรถประจำทาง

ฮิวส์ลิด และเดย์ (Huselid and Day, 1991) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันในงาน และอัตราการลาออก ในกลุ่มผู้จัดการร้านเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ตกแต่งภายใน บ้าน จำนวน 241 คน พบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โรเดาและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades and Eisenberger, 2002) ทำการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากกว่า 70 งานวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรมขององค์การ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รางวัลและสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจ ผลการปฏิบัติงานที่ดี และการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณขององค์การ มีความต้องการที่จะตอบแทนคืนต่อองค์การด้วยการช่วยเหลือองค์การอย่างเต็มความสามารถ